

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONALISME, KOMITMEN
ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN *LOCUS OF
CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau)**

SKRIPSI

OLEH

ZULFIKAR

NIM : 10973007054



PROGRAM S.1

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2013

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONALISME, KOMITMEN
ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN *LOCUS OF
CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

OLEH

ZULFIKAR
NIM : 10973007054



PROGRAM S.1

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2013

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR BPK RI PERWAKILAN PROVINSI RIAU)

Oleh: Zulfikar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan locus of control yang mempengaruhi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja auditor. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus. Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 47 kuesioner dan yang kembali sebanyak 33 kuesioner.

Pengujian hipotesis dalam pengujian ini menggunakan regresi linier berganda. Setelah diuji dengan menggunakan SPSS versi 16.0. Berdasarkan respon yang diperoleh dari 33 kuesioner yang dapat diolah, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa empat variabel independen (komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan locus of control) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Secara parsial empat variabel independen (komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan locus of control) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel yang diamati adalah sebesar $R^2=0,705$. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 70,5%, sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci: komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, locus of control, dan kepuasan kerja

KATA PENGANTAR

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Alhamdulillah rabbil`alamin. Sebagai ungkapan rasa syukur penulis kepada Allah SWT atas cinta, kasih sayang, rahmat, keberkahan, dan karunia kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Emperis Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau)”** Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi Program Sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan khusus kepada ayahanda **Abdurrahman** (Alm) dan ibunda tercinta **Derlina**. Terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, do’a, dan inspirasi serta dukungan yang selama ini tercurah kepada ananda. Terima kasih buat abangku Zulleil dan Zulkarnain dan keponakanku Zulbahrin atas dukungan dan do’a serta bantuan moril dan materil untuk keberhasilan penulis.

Selama penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Nazir selaku Rektor UIN SUSKA RIAU beserta staf.
2. Bapak DR. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Bapak Pembantu dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
4. Bapak Dony Martias, SE, MM selaku Ketua Jurusan Akuntansi UIN SUSKA RIAU.
5. Ibu Hj. Oechie Nadhira, SE, M. Ak, Ak selaku Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan motivasi selama kuliah.
6. Bapak Mulia Sosiady, SE, MM, Ak selaku Dosen Konsultasi Proposal yang telah banyak memberikan ilmu serta arahan dan bimbingan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
7. Ibu Hariza Hasyim, SE, M. Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan ilmu serta arahan dan bimbingan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri SUSKA Riau yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi UIN SUSKA Riau.
10. Bapak dan Ibu yang menjadi responden yang bekerja sebagai auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.
11. Seluruh Teman-teman Akuntansi D 2009, yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis.
12. Seluruh Teman-teman Konsentrasi Audit yang telah memberikan motivasi, saran dan do'a selama penulisan maupun mengikuti perkuliahan.

13. Sahabat-sahabat karib, Redha Zuhruhi, Imal Ridho, Adhitya Hadhi Pratama, Rangga Sadewa, Bagus Sujiwo, Zurman, Rizki Hernando, Frenky Purwanto, Zainal Arifin, Dedi Nasution, Reza Primansyah, Hendi Revaldi, Adi Salman, Januardi, yang selalu memberikan motivasi dan do`a kepada penulis.
14. Sahabat dan teman-teman Kuliah Kerja Nyata, Desa Jati Baru 2009 yang selalu memberikan support dan doa kepada penulis.
15. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga semua bantuan, dukungan dan do'a yang telah diberikan menjadi amal baik dan mendapatkan balasan berupa pahala dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai motivator untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. *Amin yaa Rabbal 'Alamiin..*

Pekanbaru, Oktober 2013

Penulis

ZULFIKAR

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Sistematika Penulisan	8
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Teori Kepuasan Kerja	10
2.2. Komitmen Profesionalisme.....	10
2.3. Komitmen Organisasi	12
2.4. Motivasi Kerja	13
2.5. <i>Locus of Control</i>	14
2.6. Kepuasan Kerja	16
2.7. Pengertian Auditing	19
2.8. Pandangan Islam Terhadap Audit.....	23
2.9. Penelitian Terdahulu	25
2.10. Kerangka Pemikiran	26
2.11. Keterkaitan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	27
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	32
3.2. Populasi dan Sampel	32
3.3. Jenis dan Sumber Data	33

3.4. Metode Pengumpulan Data	33
3.5. Defenisi Variabel Penelitian	33
3.5.1. Komitmen Profesionalisme	34
3.5.2. Komitmen Organisasi	34
3.5.3. Motivasi Kerja	34
3.5.4. <i>Locus of Control</i>	35
3.5.5. Kepuasan Kerja	35
3.6. Metode Analisis Data	36
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif	36
3.6.2. Uji Kualitas Data	36
3.6.2.1. Uji Validitas	36
3.6.2.2. Uji Reabilitas	37
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	37
3.6.3.1. Uji Normalitas	37
3.6.3.2. Uji Multikolinearitas	38
3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.7. Uji Hipotesis	39
3.7.1. Analisis Regresi Berganda	39
3.7.2. Uji Simultan (Uji F)	40
3.7.3. Uji Parsial (Uji T).....	41
3.7.3. Uji Koefisien Determinasi	42

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian	43
4.2. Hasil Uji Kualitas Data	45
4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	52
4.4. Hasil Pengujian Hipotesis	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Auditor profesi yang lahir yang lahir dan besar dari tuntutan publik akan adanya mekanisme komunikasi independen antara entitas ekonomi dengan para stakeholder terutama yang berkaitan dengan akuntabilitas entitas yang bersangkutan. Jasa profesional auditor digunakan oleh publik atau pengguna laporan keuangan sebagai salah satu bahan dalam pengambilan keputusan ekonomi. Auditor adalah seorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.

Profesi auditor diakui sebagai suatu keahlian bagi perusahaan dan ikatan profesinya. Profesi auditor mempunyai kedudukan yang unik dibandingkan dengan profesi lain, Karena seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya bukan hanya untuk kepentingan klien melainkan juga untuk pihak lain yang berkepentingan terhadap laporan keuangan yang telah di audit.

Sehubungan dengan posisi tersebut maka auditor dituntut untuk dapat mempertahankan kepercayaan yang telah mereka dapatkan dari klien dan pihak ketiga, sehingga dalam hal ini seorang auditor harus memiliki integritas, komitmen, dan kompetensi yang tinggi terhadap profesinya.

Hal ini berhubungan erat dengan komitmen organisasional maupun komitmen profesional dari seorang anggota organisasi profesi. Keberhasilan

dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Disamping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga ingin lebih menaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi. Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut karena akan bermanfaat bagi bidang akuntansi keperilakuan.

Penelitian ini harus dilaksanakan secara berkesinambungan, hal ini disebabkan kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasional bagi seorang auditor. Selain itu motivasi kerja yang tinggi serta adanya *locus of control* turut mempengaruhi pencapaian keselarasan tujuan. Kepuasan kerja serta prestasi kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Aspek-aspek spesifik

yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan hubungan dengan rekan kerja. Robins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

Fenomena yang berkaitan dengan judul yang peneliti tulis, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menangkap pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Jawa Barat terkait suap yang dilakukan pejabat pemerintah yang menjabat sebagai Kepala Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan, dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemerintah Kota Bekasi senilai Rp. 272 Juta. KPK menemukan bahwa pemberian itu diduga terkait dengan audit yang dilakukan BPK Jabar yang intinya menginginkan agar hasil audit tersebut dinyatakan wajar tanpa pengecualian (wignyo, 2010)

Selain fenomena di atas ada lagi kasus serupa terjadi yaitu anggota BPK turun ke Alor, Nusa Tenggara Timur (NTT) ketika diminta KPK untuk audit investigasi kasus dana Bansos. Kasus ini hilang karena sudah ada upaya untuk menutupi kasus ini dengan menyogok dua anggota BPK yang turun bulan lalu. Ada pejabat teras di Setda Alor yang mengaku tahu persis waktu anggota BPK tiba di Kantor Bupati Alor itu terjadi transaksi. Bahkan Anggota BPK keluar dari salah satu ruang di Kantor Bupati Alor menenteng tas yang diduga kuat berisi uang ratusan juta sebagai fulus. (Hermanto, 2011).

kasus diatas merupakan tindakan kecurangan. Berkaitan dengan hal tersebut *Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE-2000) salah satu asosiasi di USA mengkategorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

Kecurangan Laporan Keuangan dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material Laporan Keuangan yang merugikan investor dan kreditor. Kecurangan ini dapat bersifat financial atau kecurangan non financial.

2. Penyalahgunaan aset (*Asset Misappropriation*)

Penyalahgunaan aset dapat digolongkan ke dalam ‘Kecurangan Kas’ dan Kecurangan atas Persediaan dan Aset Lainnya’, serta pengeluaran-pengeluaran biaya secara curang (*fraudulent disbursement*).

3. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi dalam konteks pembahasan ini adalah korupsi menurut ACFE, bukannya pengertian korupsi menurut UU Pemberantasan TPK di Indonesia. Menurut ACFE, korupsi terbagi ke dalam pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian illegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*).

Dalam perkembangan selanjutnya dikenal sebagai *fraud triangle* atau segitiga kecurangan. Fraud Triangle tersebut menunjukkan bahwa seseorang melakukan kecurangan didasarkan atas 3 faktor tersebut, yaitu:

1. Tekanan (*Pressure*)

Pelaku kecurangan bermula dari suatu tekanan yang menghimpitnya. Pelaku mempunyai kebutuhan keuangan yang mendesak, yang tidak diceritakan kepada orang lain. Konsep yang penting disini adalah tekanan yang menghimpit hidupnya (kebutuhan akan uang), padahal ia tidak bisa berbagi dengan orang lain.

2. Kesempatan (*Opportunity*).

Pelaku kecurangan memiliki persepsi bahwa ada peluang baginya untuk melakukan kejahatan tanpa diketahui orang lain. Dua komponen dari persepsi tentang peluang. Yang pertama, general information, yang merupakan pengetahuan bahwa kedudukan yang mengandung *trust* atau kepercayaan, dapat dilanggar tanpa konsekuensi. Pengetahuan ini dapat diperoleh dari apa yang ia dengar atau yang ia lihat. Kedua adalah technical skill atau keahlian/keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan kecurangan tersebut.

3. *Razionalization* atau mencari pembenaran sebelum melakukan kecurangan bukan sesudah. Pembenaran merupakan bagian yang harus ada di dalam tindakan kejahatan itu sendiri, bahkan merupakan bagian dari motivasi pelaku.

Dari fenomena dan penjelasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa masih ada auditor yang belum memegang komitmen profesionalisme, komitmen organisasi yang dapat merusak kredibilitas lembaga pemerintah

tersebut yang dikhawatirkan semakin berkurangnya tingkat kepercayaan masyarakat akan kinerja auditor.

Penelitian mengenai kepuasan auditor dianggap topik yang perlu diulas kembali karena adanya ketidaksamaan hasil penelitian yang terdapat di dalam penelitian sebelumnya yang diantaranya dilakukan oleh Fahima (2009) dan Dicky (2010) tentang pengaruh komitmen profesionalisme terhadap kepuasan auditor.

Hasil penelitian Fahima (2009) menyatakan bahwa komitmen profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Dicky (2010) bahwa komitmen profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Peneliti tertarik menganalisis kembali pengaruh komitmen professional dan motivasi karena terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya serta menambahkan variabel komitmen organisasi dan *locus of control* karena peneliti ingin mengetahui apakah kedua variable tersebut berpengaruh terhadap kepuasan auditor.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KOMITMEN PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi empiris pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau) ”.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini adalah merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu, dimana penelitian ini bermaksud menguji pengaruh variabel komitmen profesionalisme dan motivasi kerja serta menambahkan variabel komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor. Masalah yang diteliti, selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Auditor?
2. Apakah komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara parsial apakah komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor.
2. Untuk mengetahui secara simultan apakah komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti bermanfaat untuk menambah ilmu serta pemahaman tentang apa saja faktor yang mempengaruhi kepuasan auditor.
2. Untuk dijadikan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama di masa yang akan datang.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai kepuasan auditor.
4. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk para auditor yang sedang melaksanakan tugas di kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari pada sistematika penulisan, berikut ini penulis uraikan pokok dari masing-masing bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan bab yang berisikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan tentang uraian teoritis yang akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan hal-hal yang menjadi pembahasan penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang populasi, sampel populasi, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel, pengukuran variabel, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini dikemukakan gambaran umum hasil penelitian, pengolahan data, dan pembahasan hasil pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini diberikan kesimpulan dan saran-saran yang diberikan penulis atas analisa permasalahan yang terjadi seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kepuasan Kerja

2.1.1 *Discrepancy Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Porter (1961) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dan kenyataan. Locke (1969) dalam Gibson (1996) menambahkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkan. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang ia hadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

2.1.2 *Equity Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Adam (1978) dalam Sopiah (2008: 172) yang mengatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus seperti gaji, rekan kerja. karyawan atau individu akan merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya dia terima sesuai dengan yang seharusnya dia terima.

2.2 Komitmen Profesionalisme

Komitmen profesionalisme adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Meskipun profesionalisme dan apa yang membentuk profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih dikaitkan dengan

perspektif konvensional tentang profesi. Menurut pendekatan fungsionalis, profesionalisme dikaitkan dengan pandangan bahwa pekerjaan yang menunjukkan sejumlah karakteristik yang diperlukan profesi (Kalbers dan Fogarty, 1995).

Hall (1968) dalam Fahima (2009) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Konsep profesionalisme Hall banyak digunakan oleh para peneliti. Adapun lima konsep profesionalisme dari Hall (1968) secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

1. Afiliasi Komunitas (*Community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.
2. Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (Pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional.
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan

profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

4. Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.
5. Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

2.3 Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (2000) memberikan definisi, "*organization commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*".

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Robbins (2007) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Meyer dan Allen (1984) dalam Sopiah (2008)

mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi: (1) *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, (2) *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, (3). *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil tersebut bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Motivasi ada yang dari dalam maupun dari luar.

Motivasi dari dalam yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang dan motivasi dari luar yaitu motivasi yang timbul dari luar diri seseorang. Kunci keberhasilan dalam menggerakkan motivasi terletak pada kemampuan untuk memahami faktor-faktor motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif.

Ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu:

1. Usaha

Menunjukkan kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya.

2. Kemauan keras

Ditunjukkan seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan.

3. Arah atau tujuan

Berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

2.5 Locus of Control

Konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*.

Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *external locus of control*.

Kreitner & Kinichi (2005) mengatakan bahwa hasil yang dicapai pengendalian dari dalam dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu pengendalian dari dalam menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Seseorang yang mempunyai pengendalian dari dalam akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya.

Pada individu yang mempunyai pengendalian dari luar akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa individu yang mempunyai pengendalian dari luar diidentifikasi lebih banyak menyalurkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan.

Sementara itu individu yang mempunyai pengendalian dari dalam diidentifikasi lebih banyak menyalurkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya

situasi yang menguntungkan. *Locus of control* adalah sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Rotter (1975) menyatakan bahwa internal dan eksternal mewakili dua ujung kontinum, bukan secara terpisah. Internal cenderung menyatakan bahwa sebuah peristiwa berada pada control mereka sendiri, sementara eksternal lebih cenderung menyalahkan faktor luar yang mempengaruhi suatu kejadian yang menimpa mereka.

Contoh sederhananya adalah seorang karyawan dalam memandang karirnya di sebuah perusahaan. Jika ia memiliki *internal locus of control* maka dia akan menyatakan kegagalannya meraih suatu jabatan lebih dikarenakan dirinya sendiri, sementara karyawan yang memiliki *eksternal locus of control* akan menyalahkan keadaan seperti kurang beruntung, Sweeney & Dufour (1988) dalam Maltby, Hari & MacAskill (2007).

2.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2001).

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan efektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional.

Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja,

1. Kepuasan adalah respon emosional dari situasi kerja.
2. Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan.

3. Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. (Robbins, 2006)

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang di hasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut.

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robins, 2006), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

2. Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.

5. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2.7 Pengertian Auditing

Berikut ini adalah pengertian auditing yang diambil dari beberapa sumber yaitu :

1. Menurut *Report Of Committee On Basic Auditing Concepts Of The American Accounting Association*, auditing adalah suatu proses untuk memperoleh serta mengevaluasi bukti secara objektif mengenai kegiatan dan peristiwa ekonomi, dengan tujuan menetapkan derajat kesesuaian antara dua hal tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya serta penyampaian hasil-hasil sebelumnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Menurut (Sukirno Agoes, 2004:3), auditing adalah

Suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti

pendukungnya dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

2.7.1. Jenis-Jenis Audit

Menurut Arens (2003) berdasarkan tujuan audit yang dilakukan, audit terbagi dalam empat jenis audit utama yaitu :

1. Audit keuangan

Tujuan audit keuangan meliputi penilaian terhadap kewajaran laporan dan kesesuaian dengan standar akuntansi keuangan.

2. Audit ketaatan

Audit ketaatan merupakan audit dengan tujuan pemeriksa kesesuaian pelaksana kegiatan organisasi dengan peraturan.

3. Audit manajemen

Merupakan audit terhadap kegiatan manajerial atau operasional dengan tujuan untuk menilai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan usaha.

4. Audit forensik

Audit forensik merupakan jenis audit yang terspesialisasi penugasannya karena tujuannya adalah untuk menilai bukti terjadinya *fraud* atau kecurangan.

2.7.2 Tipe Auditor

Pada umumnya auditor dibagi menjadi 3 golongan yaitu :

1. Auditor independen

Auditor independen sering juga disebut auditor eksternal atau akuntan publik adalah seorang atau sekelompok orang yang memiliki

kompetensi yang secara profesional menyajikan jasanya kepada masyarakat umum dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya.

Audit tersebut ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan seperti : kreditur, calon investor, dan instansi pemerintah.

2. Auditor internal

Auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

3. Auditor pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Dalam negara Indonesia terdapat beberapa lembaga yang bertanggung jawab secara fungsional atas pengawasan terhadap pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Pada tingkatan tertinggi terdapat Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat Jenderal yang

berada di setiap departemen, serta Badan Pengawas Daerah untuk lingkup pengawasan di daerah.

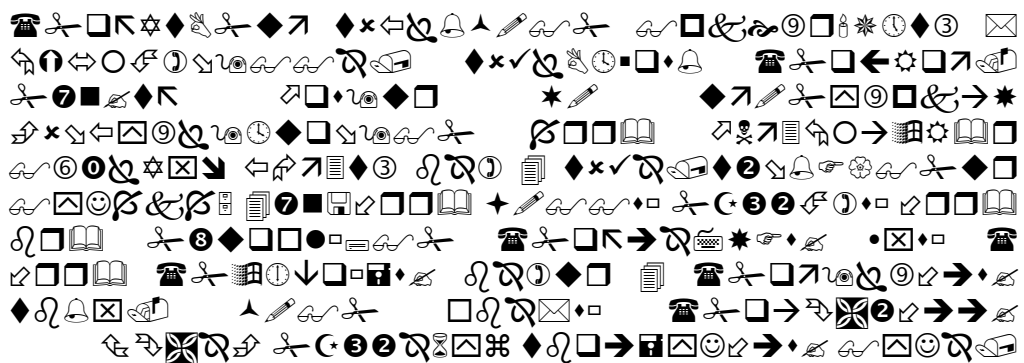
BPK melaksanakan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Pemeriksaan tersebut meliputi seluruh unsur keuangan negara yaitu:

1. Hak negara untuk memungut pajak, mengeluarkan dan mengedarkan uang dan melakukan pinjaman.
2. Kewajiban negara untuk menyelenggarakan tugas layanan umum pemerintahan negara dan membayar tagihan pihak ketiga
3. Penerimaan negara
4. Pengeluaran negara
5. Penerimaan daerah
6. Pengeluaran daerah
7. Kekayaan negara/kekayaan daerah yang dikelola sendiri atau oleh pihak lain berupa uang, surat berharga, piutang, barang, serta hak-hak lain yang dapat dinilai dengan uang, termasuk kekayaan yang dipisahkan pada perusahaan negara/perusahaan daerah.
8. Kekayaan pihak lain yang dikuasai oleh pemerintah dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintah dan/atau kepentingan umum.
9. Kekayaan pihak lain yang diperoleh dengan menggunakan fasilitas yang diberikan pemerintah. Dalam melaksanakan audit, BPK dapat memanfaatkan hasil pemeriksaan aparat pengawasan intern pemerintah.

Selain itu, BPK dapat menggunakan pemeriksa dan/atau tenaga ahli dari luar yang bekerja untuk dan atas nama BPK.

2.8 Pandangan Islam Terhadap Audit

Akuntan/auditor harus selalu ingat bahwa dia akan mempertanggungjawabkan semua pekerjaannya dihadapan Allah dan juga kepada publik, profesi, atasan dan dirinya sendiri. Auditor dituntut untuk bersikap profesional dalam menjalankan tugas dan istiqomah dalam hal tersebut. Professional diartikan bahwa seseorang harus bersikap jujur, adil, bertanggungjawab, memiliki komitmen, dan bekerja keras dalam mencapai tujuan sehingga melahirkan kepuasan tersendiri bagi hasil kerja. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Alquran surat An-Nisaa' Ayat 135:



Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.*

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa setiap apa yang akan dilakukan akan dicatat menurut amal perbuatannya, dan Allah akan membuat perhitungan setiap perbuatan yang dilakukan. Allah menyuruh berbuat adil, karena adil itu lebih dekat dengan takwa. Karena sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang dikerjakan hambanya. Sebagai seorang auditor hendaknya harus selalu bersikap independen, jujur dan adil serta tegas di dalam menjalankan tugasnya, sebab begitu banyak yang menggantungkan kepercayaan terhadap hasil auditnya.

Secara langsung memang tidak ada kaitan dengan judul yang sedang diteliti, namun apabila difahami dari potongan arti dari ayat tersebut yakni “Maka janglah kamu mengikuti hawa nafsu karna ingin menyimpang dari kebenaran”. Dari potongan arti ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap kita manusia di tuntutan untuk berlaku benar dan jujur di dalam setiap perkataan dan perbuatan serta tidak memperturukan hawa nafsu yang membuat manusia tersebut menyimpang dari kebenaran.

Begitu juga bagi seorang auditor harus jujur dan berbuat benar dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menjunjung sikap profesionalisme dan memotivasi diri agar terus berada di dalam jalan kebenaran serta mampu mengontrol diri sehingga tidak melakukan penyimpangan yang dapat merugikan diri sendiri maupun organisasi sehingga dengan kejujuran dan kebenaran yang dilakukan memunculkan kepuasan tersendiri terhadap pekerjaan yang diamanahkan.

2.9 Penelitian Terdahulu.

Beberapa penelitian terdahulu telah banyak memberikan masukan tambahan bagi auditor untuk meningkatkan kinerjanya. Antara lain sebagai berikut:

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Dicky Oktaviano (2010)	Pengaruh tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor	Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Auditor
2	Ryzki Akbar Fatoni (2005)	Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor	Komitmen profesional dan kepuasan kerja	Terdapat pengaruh yang kuat antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja
3	Fahima (2009)	Pengaruh Komitmen profesionalisme dan motivasi diri terhadap kepuasan kerja eksternal auditor	Komitmen profesionalisme, motivasi diri, dan kepuasan auditor	Secara simultan kompetensi dan independensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit dan hasil secara parsial menunjukkan bahwa komitmen profesional secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

				auditor eksternal sedangkan motivasi diri secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor eksternal.
4	Jena Sarita (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, Locus of control terhadap kepuasan kerja dan prestasi Kerja auditor	Gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, <i>locus of control</i> kepuasan kerja dan prestasi Kerja auditor	Hasil studi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan <i>locus of control</i> secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor
5	Anni Ompu Sunggu (2004)	Pengaruh Profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja	Profesionalisme, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja	Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja
6	Rahadyan Probo Tranggono Dan Andi Kartika (2008)	Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap Kepuasan kerja auditor dengan motivasi Sebagai variabel intervening	Komitmen organisasional, profesionalis, motivasi, kepuasan kerja	komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

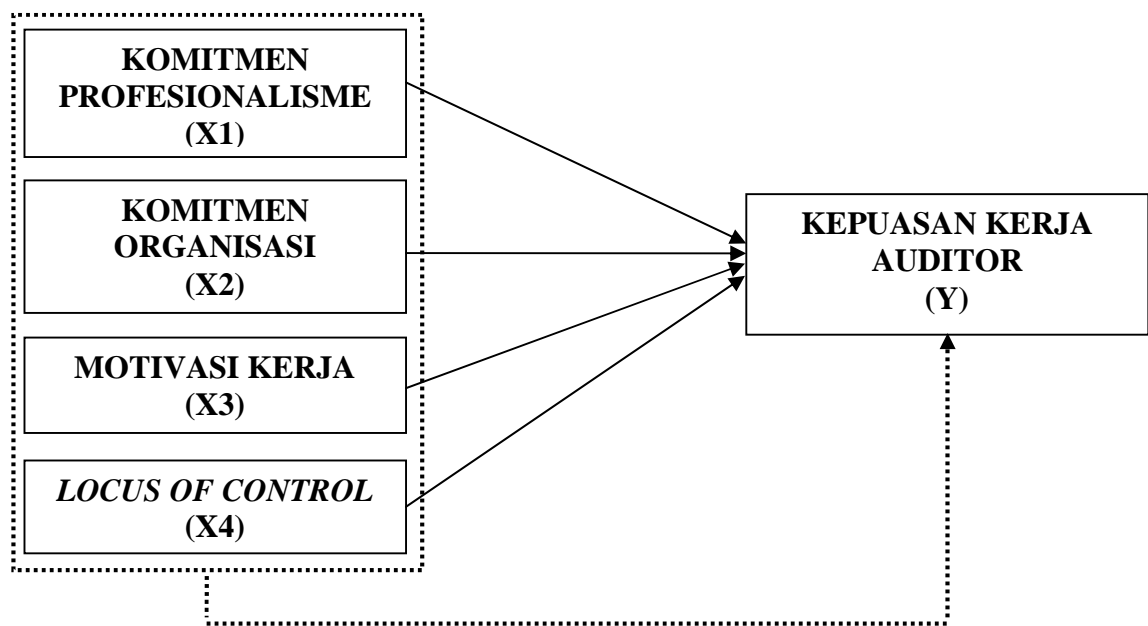
Sumber : Diolah dari berbagai referensi

2.10 Kerangka Pemikiran

Penjelasan mengenai pengaruh komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor dapat dilihat secara singkat melalui kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dibuat berupa gambar skema untuk lebih menjelaskan mengenai

hubungan antara variable independen dan variable dependen. Gambar 2.1 adalah kerangka penelitian mengenai judul peneliti.

GAMBAR 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber : Diolah dari berbagai referensi

2.11 Keterkaitan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.11.1 Komitmen Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan *Locus of Control* dengan Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Dicky (2010) tentang komitmen profesionalisme terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa komitmen profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Namun hasil yang berbeda yang ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fahima (2009) tentang komitmen profesionalisme

terhadap kepuasan kerja yang hasilnya menunjukkan bahwa komitmen profesionalisme secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahadyan (2008) tentang komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Dicky (2010) bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Jena (2010) mengenai *locus of control* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang hasilnya menunjukkan bahwa *locus of control* dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.11.2 Komitmen Profesionalisme dengan Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Dicky (2010) tentang komitmen profesionalisme terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa komitmen profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Namun hasil yang berbeda yang ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fahima (2009) tentang komitmen profesionalisme terhadap kepuasan kerja yang hasilnya menunjukkan bahwa komitmen profesionalisme secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Penelitian tentang komitmen profesionalisme juga dilakukan oleh Rahadyan (2010) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.11.3 Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi dapat timbul menakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Trisnarningsih, 2004) dalam Dicky (2010). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja dimana semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahadyan (2010) mengenai komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

2.11.4 Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperatahkan kehidupan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat penting dimiliki seseorang sebagai pemompa semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang akan menciptakan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Cornelia (2011) tentang motivasi kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja semakin meningkat yang dapat diartikan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.11.5 *Locus of Control* dengan Kepuasan Kerja

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada di dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *locus of control*.

Locus of control baik internal maupun eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangan berbagai faktor lingkungan. Artinya *locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja. Penelitian yang dilakukan

Jena (2009) tidak berpengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.

2.11.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesa yang dikembangkan selanjutnya adalah :

- 1) Diduga komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
- 2) Diduga komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, yaitu ingin menguji pengaruh komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor dikategorikan penelitian penjelasan atau *eksplanatory research*, dimana menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang terdaftar dan bekerja pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel. Jadi, sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian (Sekaran, 2009). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yakni keseluruhan dari elemen populasi yang ada yaitu sebanyak 47 orang auditor.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh langsung yang bersumber dari jawaban kuesioner dari responden yang akan dikirim secara langsung kepada auditor yang terdaftar dan bekerja di kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan membagikan daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden auditor pada BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya melalui peneliti yang secara langsung akan mengambil angket yang telah diisi oleh yang bersangkutan. Angket yang telah diisi oleh responden kemudian diseleksi terlebih dahulu agar angket yang tidak lengkap pengisiannya tidak diikutsertakan dalam analisis.

3.5 Defenisi Variable Penelitian

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel. Dimensi (indikator) dapat berupa perilaku, aspek, atau sifat/karakteristik (Sekaran, 2009).

3.5.1 Komitmen Profesionalisme (X1)

Profesionalisme yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dedikasi terhadap profesi, kewajiban sosial, afiliasi dengan sesame profesi, kebutuhan otonomi, dan keyakinan terhadap standar profesi. Variabel profesionalisme memakai skala yang dikembangkan oleh Hall (1968) yang selanjutnya diadopsi oleh Dicky (2010). Instrumen ini terdiri dari dua puluh item pertanyaan dengan lima skala likert.

3.5.2 Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 1). Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi dan atau profesi, 2). Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi, 3). Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi (Aranya dkk, 1981). Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Sopiah (2008). Instrumen ini terdiri dari sembilan item pertanyaan dengan lima skala likert.

3.5.3 Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja ini menekankan pentingnya kerja keras agar kita mencapai hasil dari kerja keras itu yang memuaskan tentunya. Motivasi ini harus benar-benar kita praktekkan untu mencapai hasil yang diharapkan tanpa praktek maka sama dengan hal yang tidak mungkin terjadi. Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan

tindakan tertentu. Pengukuran motivasi dari penelitian dikembangkan oleh James E. Hunton et al. (1997) dan Fahima (2010). Instrumen ini terdiri dari sepuluh item pertanyaan dengan lima skala likert

3.5.4 Locus of Control (X4)

Locus of control didefinisikan sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka (Brownell, 1981). *Locus of control* baik internal maupun eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangan berbagai faktor lingkungan. Artinya *locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja. Variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan yang dikembangkan oleh Spector (1988) dan Jena (2010). Instrumen ini terdiri dari enam belas item pertanyaan dengan lima skala likert

3.5.5 Kepuasan Kerja

Menurut Wikipedia “*the free encyclopedia*”, Kepuasan kerja telah didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian salah satu pekerjaan; suatu reaksi afektif ke satu pekerjaan; dan sebuah sikap terhadap satu pekerjaan. Pengukuran kepuasan kerja diadopsi dari penelitian Dicky (2010). Instrumen ini terdiri dari sepuluh item pertanyaan dengan lima skala likert.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran umum mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi umur, jenis kelamin, dan lama bekerja responden di departemen audit tersebut. Data diperoleh dari kuesioner yang kembali. Data yang diperoleh akan disortir terlebih dahulu dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Pertama, kuesioner yang disebar harus diisi oleh orang yang tepat dan kedua, setiap item pertanyaan diisi dengan lengkap. Setelah disortir, data tersebut dianalisis secara deskriptif yang meliputi menghitung nilai mean, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner didasarkan dari asumsi dan pendapat dari penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian dengan variabel yang sama. Hal tersebut tidak menjamin alat analisis dapat diterapkan pada setiap penelitian. Oleh karena itu, akan lebih baik jika alat analisis diuji kemampuannya dalam menjelaskan tiap variabel. Uji yang digunakan adalah uji validitas dan uji reabilitas.

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Duwi Priyatno (2013) uji validitas data penelitian dapat dilakukan dengan dua metode yaitu:

1. Uji validitas dengan metode Korelasi *Pearson*, yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dengan tanpa melakukan koreksi terhadap *Spurious overlap* (nilai koefisien korelasi yang overestimasi).
2. Uji validitas dengan metode *Corrected Item- Total correlation*, yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total *Item* dan melakukan koreksi terhadap efek *Spurious overlap* (nilai koefisien korelasi yng overestimasi).

3.6.2.2 Uji Realibilitas

Untuk melihat reliabilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, akan dihitung *Cronbach Alpha* masing-masing instrument. Variabel tersebut akan dikatakan reliable jika *Cronbach Alpha*-nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koefisien alpha instrument lebih rendah dari 0,6, maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan uji normalitas residual dengan

menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal p-p plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika titik-titik menyebar sekitar garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal (Priyatno, 2008:144).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Pada pengujian ini menggunakan metode perbandingan nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor (VIF)* pada model regresi (Priyatno, 2008:151).

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada pengujian ini diuji dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara *standardized predicted value (ZPRED)* *studentized residual (SRESID)*, ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED (Priyatno, 2008:165).

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Uji Hipotesis

3.7.1 Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan model regresi berganda. Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk meramalkan pengaruh dari variabel independen dalam penelitian ini yaitu komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control* terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan regresi linear berganda karena peneliti menggunakan variabel bebas (variabel independen) lebih dari satu.

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dari penelitian metode regresi berganda antara variabel dependen dalam hal ini adalah kepuasan kerja auditor dan variabel independen yaitu komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control*. Hubungan antar variabel:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan: Y = Kepuasan kerja auditor

a = Konstanta

$b_{(1,2,3,4)}$ = Koefesien regresi

X_1 = Komitmen Profesionalisme

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Motivasi Kerja

X_4 = *Locus of control*

e = Error

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 ditolak

Arti secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) berpengaruh terhadap nilai variabel (Y)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 diterima

Arti secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) tidak berpengaruh terhadap nilai variabel (Y)

Selain itu uji F dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value* (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi = 5%). Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika *p value* < 0,05 maka H_0 ditolak

Jika *p value* > 0,05 maka H_0 diterima

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan dari variabel independen X1, X2, X3, dan X4 secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Dimana R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

3.7.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara *t* hitung dengan *t* tabel. Untuk menentukan nilai *t* tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana *n* adalah jumlah responden dan *k* adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika *t* hitung > *t* tabel ($n-k-1$) maka H_0 ditolak

Jika *t* hitung < *t* tabel ($n-k-1$) maka H_0 diterima

Selain itu uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value* (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi = 5%). Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika *p value* < 0,05 maka H_0 ditolak

Jika $p\text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan dari variabel independen X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor sebagai variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Dimana R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi R^2

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan atau keeratan variabel untuk variabel dependen kepuasan kerja auditor dengan variabel independennya (komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja dan *locus of control*). Koefisien korelasi berganda biasanya diberi simbol R^2 . Dalam persamaan regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka nilai R^2 (*coefficient of determination*) yang baik untuk digunakan dalam menjelaskan persamaan regresi adalah koefisien determinasi yang disesuaikan karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi R^2 untuk menunjukkan persentase tingkat kebenaran suatu prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan (Ghozali, 2006). Pada penelitian ini peneliti menggunakan Adjusted R Square karena variabel bebas lebih dari dua. Adjusted R Square merupakan nilai R yang telah disesuaikan yang mana nilai dari Adjusted R Square selalu lebih kecil dari R Square.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor fungsional yang bekerja pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau sebanyak 47 orang. Pendistribusian kuesioner kepada responden melalui Humas BPK.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan selama hampir 1 bulan yaitu mulai tanggal 04 Juni 2013 sampai dengan tanggal 30 Juni 2013. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 47 eksemplar. Jumlah keseluruhan kuesioner yang diisi dan kembali kepada peneliti dari Humas BPK sebanyak 33 eksemplar dengan tingkat pengembalian 70,21%.

Gambaran selengkapnya mengenai jumlah kuesioner yang dikirim atau disebar, yang diterima kembali setelah diisi responden dan yang dapat digunakan pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Kuisisioner	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang disebar	47	100
Kuisisioner yang kembali	33	70,21
Kuisisioner yang tidak kembali	14	29,79
Kuisisioner yang dapat digunakan	33	70,21

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Ada pun gambaran umum profil seluruh responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini lebih dominan Perempuan yaitu sebesar 60,60%,

sedangkan Laki-laki sebesar 39,39%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	13	39,39
2	Perempuan	20	60,60
Jumlah		33	100,00

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Sementara itu, responden yang menjadi objek penelitian ini berdasarkan kelompok umur adalah rata-rata berumur 21-30 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 57,57%, umur 31-40 tahun sebanyak 13 orang atau 39,39%, umur 41-50 tahun sebanyak 1 orang atau 3,03%. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau rata-rata masih muda.

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	19	57,57
2	31 – 40 Tahun	13	39,39
3	41 – 50 Tahun	1	3,03
4	51 Tahun	0	0
Jumlah		33	100,00

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Sedangkan untuk tingkat pendidikan responden dapat ditunjukkan pada Tabel 4.4 yang menggambarkan bahwa auditor yang bekerja pada BPK RI Perwakilan Provinsi Riau sebagian besar adalah berpendidikan sarjana satu (S1) yaitu sebanyak 28 orang atau 84,84%.

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S3	0	0
2	S2	2	6,06
3	S1	28	84,84
4	D3	3	9,09
5	Lainnya	0	0
Jumlah		33	100,00

Sumber: Data Primer olahan, 2013

1.2 Hasil Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan :

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{tabel} diperoleh dengan persamaan $N-2 = 33-2 = 31$ (lihat tabel r dengan $df\ 31$) = 0,344. Nilai r_{hitung} dalam uji ini adalah pada kolom **Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Dan diketahuin nilai r_{hitung} 0,344. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Komitmen profesionalisme (X1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
X1.1	0.536	0,344	Valid
X1.2	0.708	0,344	Valid
X1.3	-0.112	0,344	Tidak Valid
X1.4	0.580	0,344	Valid
X1.5	0.596	0,344	Valid
X1.6	0.649	0,344	Valid
X1.7	0.696	0,344	Valid
X1.8	0.616	0,344	Valid
X1.9	0.727	0,344	Valid
X1.10	0.307	0,344	Tidak Valid
X1.11	0.272	0,344	Tidak Valid
X1.12	-0.126	0,344	Tidak Valid
X1.13	0.588	0,344	Valid
X1.14	0.580	0,344	Valid
X1.15	0.472	0,344	Valid
X1.16	0.665	0,344	Valid
X1.17	0.423	0,344	Valid
X1.18	0.318	0,344	Tidak Valid
X1.19	0.578	0,344	Valid
X1.20	0.568	0,344	Valid

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Dari Table 4.5 diatas terlihat bahwa untuk item 3,10,11,12, dan 18 kurang dari 0,344 dinyatakan tidak valid sehingga harus dikeluarkan. Sedangkan pada item-item lainnya lebih dari 0,344 dan dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Komitmen profesionalisme (X1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
X1.1	0.536	0,344	Valid
X1.2	0.708	0,344	Valid
X1.4	0.580	0,344	Valid
X1.5	0.596	0,344	Valid
X1.6	0.649	0,344	Valid
X1.7	0.696	0,344	Valid
X1.8	0.616	0,344	Valid
X1.9	0.727	0,344	Valid
X1.13	0.588	0,344	Valid
X1.14	0.580	0,344	Valid
X1.15	0.472	0,344	Valid
X1.16	0.665	0,344	Valid
X1.17	0.423	0,344	Valid
X1.19	0.578	0,344	Valid
X1.20	0.568	0,344	Valid

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Dari Table 4.6 diatas terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari variable komitmen profesionalisme yang nilai r_{hitung} masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{table} yang digunakan yaitu 0,344 (dari df 31). Maka item pertanyaan tersebut layak untuk digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
X2.1	0.580	0,344	Valid
X2.2	0.724	0,344	Valid
X2.3	0.601	0,344	Valid
X2.4	0.379	0,344	Valid
X2.5	0.788	0,344	Valid
X2.6	0.607	0,344	Valid
X2.7	0.471	0,344	Valid
X2.8	0.576	0,344	Valid
X2.9	0.524	0,344	Valid

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Dari Table 4.7 diatas terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari variable komitmen organisasi yang nilai r_{hitung} masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{table} yang digunakan yaitu 0,344 (dari df 31). Maka item pertanyaan tersebut layak untuk digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Motivasi (X3)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
X3.1	0.725	0,344	Valid
X3.2	0.691	0,344	Valid
X3.3	0.581	0,344	Valid
X3.4	0.583	0,344	Valid
X3.5	0.812	0,344	Valid
X3.6	0.639	0,344	Valid
X3.7	0.810	0,344	Valid
X3.8	0.391	0,344	Valid
X3.9	0.584	0,344	Valid
X3.10	0.485	0,344	Valid

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Dari Table 4.8 diatas terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari variable motivasi kerja yang nilai r_{hitung} masing-masing item pertanyaan

lebih besar dari nilai r_{table} yang digunakan yaitu 0,344 (dari df 31). Maka item pertanyaan tersebut layak untuk digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel *Locus of Control* (X4)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
X4.1	0.548	0,344	Valid
X4.2	0.746	0,344	Valid
X4.3	0.693	0,344	Valid
X4.4	0.396	0,344	Valid
X4.5	0.056	0,344	Tidak Valid
X4.6	0.434	0,344	Valid
X4.7	0.548	0,344	Valid
X4.8	0.480	0,344	Valid
X4.9	0.496	0,344	Valid
X4.10	-0.047	0,344	Tidak Valid
X4.11	0.379	0,344	Valid
X4.12	0.472	0,344	Valid
X4.13	0.271	0,344	Tidak Valid
X4.14	0.371	0,344	Valid
X4.15	0.387	0,344	Valid
X4.16	0.523	0,344	Valid

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Dari Table 4.9 diatas terlihat bahwa untuk item 5,10, dan 13 kurang dari 0,344 dinyatakan tidak valid sehingga harus dikeluarkan. Sedangkan pada item-item lainnya lebih dari 0,344 dan dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel *Locus of Control* (X4)

Item Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
X4.1	0.548	0,344	Valid
X4.2	0.746	0,344	Valid
X4.3	0.693	0,344	Valid
X4.4	0.396	0,344	Valid
X4.6	0.434	0,344	Valid
X4.7	0.548	0,344	Valid
X4.8	0.480	0,344	Valid
X4.9	0.496	0,344	Valid
X4.11	0.379	0,344	Valid
X4.12	0.472	0,344	Valid
X4.14	0.371	0,344	Valid
X4.15	0.387	0,344	Valid
X4.16	0.523	0,344	Valid

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Dari Table 4.10 diatas terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari variable *locus of control* yang nilai rhitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel yang digunakan yaitu 0,344 (dari df 31). Maka item pertanyaan tersebut layak untuk digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.11
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Kepuasan Kerja (X5)

Item Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
Y1	0.553	0,344	Valid
Y2	0.536	0,344	Valid
Y3	0.454	0,344	Valid
Y4	0.427	0,344	Valid
Y5	0.704	0,344	Valid
Y6	0.753	0,344	Valid
Y7	0.672	0,344	Valid
Y8	0.608	0,344	Valid
Y9	0.489	0,344	Valid
Y10	0.684	0,344	Valid

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Dari Tabel 4.11 diatas terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari variable kepuasan kerja yang nilai rhitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel yang digunakan yaitu 0,344 (dari df 31). Maka item pertanyaan tersebut layak untuk digunakan untuk penelitian.

1.2.1 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Batasan nilai dalam uji adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**. Dan diketahui nilai reliabilitas ke tiga variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Kriteria	Cronbach alpha	Ket
Komitmen Profesionalisme (X1)	20	>0,60	0,916	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	9	>0,60	0,828	Reliabel
Motivasi kerja (X3)	10	>0,60	0,883	Reliabel
<i>Locus of Control</i> (X4)	16	>0,60	0,837	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	10	>0,60	0,859	Reliabel

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Table 4.12 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel komitmen profesionalisme sebesar 0,916, komitmen organisasi sebesar 0,828, motivasi kerja sebesar 0,883, *locus of control* sebesar 0,837, dan kepuasan kerja sebesar 0,859, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karna mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan uji normalitas residual dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal p-p plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika titik-titik menyebar sekitar garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal (Priyatno, 2008:144)

Tabel 4.13
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

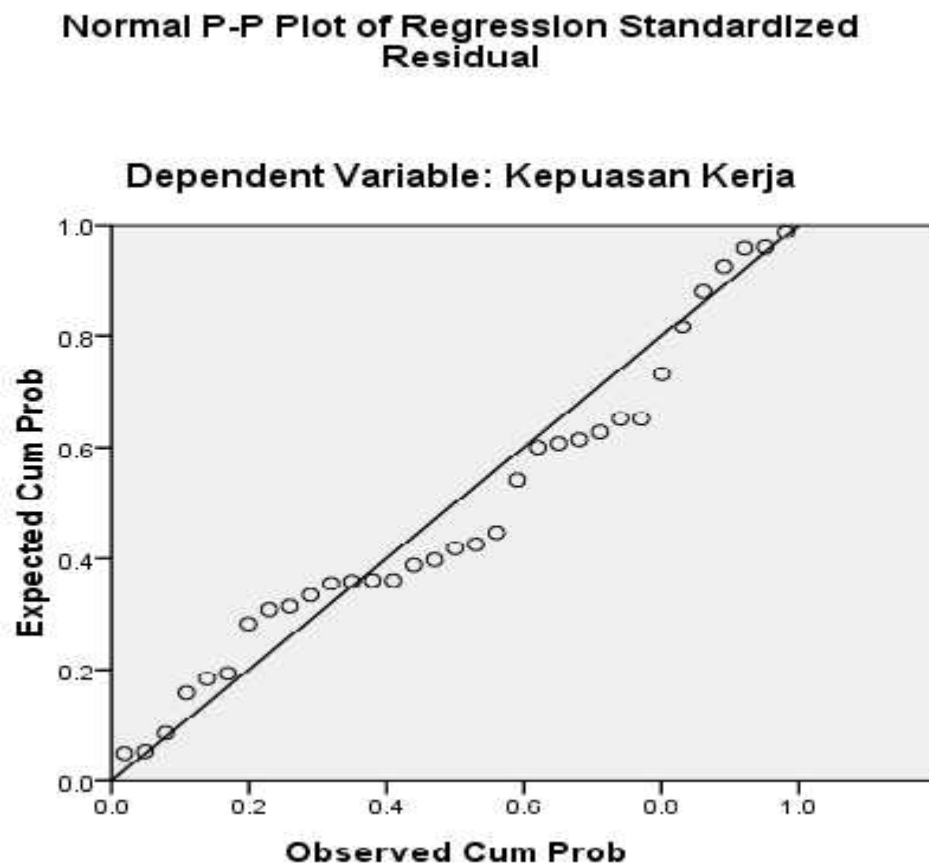
		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a, b}	N	33
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20496415
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.088
	Kolmogorov-Smirnov Z	.762
Asymp. Sig. (2-tailed)		.607

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Hasil uji normalitas pada Tabel 4.13 di atas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. sebesar $0,607 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih memperjelas tentang sebaran data dalam penelitian ini maka akan disajikan dalam grafik normal P-Plot dibawah ini. Dimana dasar pengambilan keputusan menurut Priyatno (2013) yaitu, jika titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.



Sumber: Data Primer olahan, 2013

Gambar 4.1 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas dengan P-Plot

Dengan melihat tampilan grafik normal P-Plot diatas dapat disimpulkan bahwa grafik normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Gambar grafik tersebut menunjukkan bahwa residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.340	.344		.990	.330
Komitmen Profesional	-.081	.065	-.256	-1.256	.219
Komitmen Organisasi	.059	.078	.150	.750	.460
Motivasi	.038	.068	.131	.567	.575
Locus of Control	-.069	.044	-.285	-1.593	.122

a. Dependent Variable: Abs_Residual

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolut residual* yaitu untuk komitmen profesionalisme (X1) sebesar 0,219, komitmen organisasi (X2) sebesar 0,460, motivasi (X3) sebesar 0,575, dan *locus of control* (X4) sebesar 0,122. Dimana probabilitas signifikansi (Sig) masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pada pengujian ini menggunakan metode perbandingan nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor (VIF)* pada model regresi (Priyatno,2008:151).

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
	Komitmen profesionalisme	.720	1.388	Bebas Multikolinearitas
	Komitmen organisasi	.745	1.342	Bebas Multikolinearitas
	Motivasi kerja	.562	1.779	Bebas Multikolinearitas
	<i>Locus of control</i>	.934	1.071	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Berdasarkan hasil Tabel 4.15 diatas dapat dilihat kolom *collinearity statistic* yaitu pada kolom VIF. Nilai VIF untuk komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *Locus of control* berturut-turut sebesar 1,388, 1,342, 1,779 dan 1,071. Nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10. Begitu juga dengan nilai *Tolerance* yang semuanya diatas 0,10 yaitu 0,720, 0,745, 0,562, dan 0,934. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear berganda, karena dalam modelnya memasukkan beberapa variabel independen dan variabel dependen.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, juga apakah nilai variabel telah signifikan atau tidak signifikan dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel mengalami kenaikan atau penurunan. Dibawah ini adalah hasil pengujian data dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.971	.604		-1.607	.119
Komitmen Profesional	.479	.114	.477	4.216	.000
Komitmen Organisasi	.370	.137	.299	2.691	.012
Motivasi	.270	.119	.290	2.266	.031
Locus of Control	.160	.077	.207	2.085	.046

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer olahan, 2013

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -0,971 + 0,479 X_1 + 0,370 X_2 + 0,270 X_3 + 0,160 X_4 + e$$

Keterangan: Y = Kepuasan kerja auditor

a = Konstanta

$b_{(1,2,3,4)}$ = Koefisien regresi

X_1 = Komitmen Profesionalisme

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Motivasi Kerja

X_4 = *Locus of control*

e = Error

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi linier berganda yang terbentuk:

1. Konstanta sebesar 0,971, artinya apabila tidak ada komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, *locus of control*, maka kepuasan kerja ada.
2. Nilai koefisien regresi variabel komitmen profesional sebesar 0,479. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap komitmen profesional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,479 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,370, Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,370 dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,270. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,270 dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Nilai koefisien regresi variabel *locus of control* sebesar 0,160. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap *locus of control* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,160 dengan asumsi variabel lain tetap.
6. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

4.4.2 Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t)

Pengujian keempat variabel dilakukan secara parsial untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada Table 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Koefesien Regresi Secara Parsial dan Uji Signifikan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.971	.604		-1.607	.119
Komitmen Profesional	.479	.114	.477	4.216	.000
Komitmen Organisasi	.370	.137	.299	2.691	.012
Motivasi	.270	.119	.290	2.266	.031
Locus of Control	.160	.077	.207	2.085	.046

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan

Persamaan berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 33 - 4 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 28 : 0,025$$

$$= 2,048$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Berdasarkan output di atas, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) atau t tabel $n-k-1 = 28$ adalah 2,048.

a. Pengaruh Komitmen Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.17 diketahui bahwa t hitung $4,216 > t$ tabel $2,048$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$. Artinya adalah variabel komitmen profesionalisme mempunyai tingkat signifikan $0,000$. Hal ini berarti menerima H_{a1} sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena tingkat signifikan yang dimiliki variabel komitmen profesionalisme lebih kecil dari $0,05$.

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa tingkat loyalitas individu pada profesinya untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugasnya dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dicky (2010).

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.17 diketahui bahwa t hitung $2,691 > t$ tabel $2,048$ dan $\text{Sig. } 0,012 < 0,05$. Artinya adalah variabel komitmen organisasi mempunyai tingkat signifikan $0,012$. Hal ini berarti menerima H_{a2} sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena tingkat signifikan yang dimiliki variabel komitmen organisasi lebih kecil dari $0,05$.

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa loyalitas auditor terhadap organisasi begitu besar berupa kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahadyan (2008) dan Dicky (2010).

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.17 diketahui bahwa t hitung $2,266 > t$ tabel $2,048$ dan $\text{Sig. } 0,031 < 0,05$. Artinya adalah variabel motivasi kerja mempunyai tingkat signifikan $0,031$. Hal ini berarti menerima H_{a3} sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena tingkat signifikan yang dimiliki variabel motivasi kerja lebih kecil dari $0,05$.

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa terdapat dorongan yang begitu kuat di dalam diri seorang auditor dalam pencapaian tujuan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja auditor maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahima (2009) dan Dicky (2010).

d. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.17 diketahui bahwa t hitung $2,085 > t$ tabel $2,048$ dan $\text{Sig. } 0,046 < 0,05$. Artinya adalah variabel *locus of control* mempunyai tingkat signifikan $0,046$. Hal ini berarti menerima H_{a4} sehingga dapat dikatakan bahwa *locus of control*

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena tingkat signifikan yang dimiliki variabel *locus of control* lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja auditor. Artinya seorang auditor akan memiliki kepuasan kerja apabila auditor tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (*internal*) maupun lingkungan di luar dirinya (*eksternal*). Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Jena (2010) yang menyebutkan bahwa *locus of control* tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

4.4.3 Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan uji F yaitu dengan membandingkan F Hitung dengan F Tabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan signifikansi 0.05. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Koefesien Regresi Secara Simultan dan Uji Signifikan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.858	4	.965	20.089	.000 ^a
	Residual	1.344	28	.048		
	Total	5.202	32			

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Diketahui F hitung sebesar 20,089 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F \text{ tabel} = 33 - 4 - 1 ; 4$$

$$F \text{ tabel} = 28 ; 4$$

$$F \text{ tabel} = 2,714$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (20,089) > F tabel (2,714) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

4.4.4 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan melihat pada nilai *Adjusted R Square* dengan hasil:

Tabel 4.19
Model Summary Regresi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.742	.705	.21912	2.142

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer olahan, 2013

Berdasarkan Table 4.19 diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,705 yang artinya variabel komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control* mempengaruhi kepuasan kerja auditor secara bersama sebesar 70,5 %, sedangkan sisanya sebesar 29,5 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor. Responden penelitian ini adalah 47 orang auditor yang bekerja pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Secara parsial semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor yang dilihat dari t hitung $>$ t tabel. Pengaruh komitmen profesionalisme terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 47,9%, Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 37,0%, Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 27,0%, dan Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 16,0%.
2. Secara simultan komitmen profesionalisme, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 70,5 %, sisanya sebesar 29,5 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan yang telah di buat, maka ada beberapa saran sebagai bahan pertimbangan selanjutnya, yaitu:

1. Menambah jumlah sampel yang diteliti dan memperluas lokasi penelitian sehingga diharapkan tingkat generalisasi dari analisis lebih akurat.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menambahkan variabel seperti pengalaman kerja, dan semangat kerja serta faktor-faktor lainnya yang memiliki kemungkinan untuk berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Penelitian ini hanya sebatas empat variabel yang digunakan untuk mengukur pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor sehingga masih banyak faktor lain yang perlu ditambahkan

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, Surat Al-Hujurat ayat 6
- Al-Qur'an, Surat An-Nisa' ayat 135
- Agoes, Sukrisno. 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik)*, jilid I. Edisi Ketiga. Jakarta: FEUI
- Agoes, Sukrisno dkk. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jilid I. Jakarta: Salemba Empat
- Armstrong, Michael. 2009. *Handbook of Human Resource Management Practice*. 11th ed. Philadelphia: Kogan Page Ltd
- Arrens, Alvin A dkk. 2003. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi: Pendekatan Terpadu*. Jilid I. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks Badan Pemeriksa Keuangan. 2009. Buku Program Reformasi Birokrasi BPK RI. Jakarta.
- Ayu Hapsari, Cornelia. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja, dan Tindakan Supervise Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pemula*. Skripsi. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata
- Badan Pemeriksa Keuangan. 2009. Rencana Strategis BPK RI. Jakarta.
- Octaviano, Dicky. 2010. *Pengaruh Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor*. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Fahima. 2009. *Pengaruh Komitmen Profesionalisme dan Motivasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Eksternal Auditor*. Skripsi. Pekanbaru: UIN Suska Riau
- Frederick D. S. Choi dan Gery K. week. 2010. *Akuntansi internasional*. Jakarta: salemba empat
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, Richard. 1968. *Professionalism and Bureaucratization, American Sociological Review*, 33: 92-104.
- Heider, Fritz. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relation*. Newyork: Willey
- Hunton, J. E., & McEwen, R. A. (1997) An Assesment of The Relation Between Analiysts` Earnings Forecast Accuracy, Motivational Incentives and Cognitive Information Search Strategy. *Accounting Review*, 72(4), 497-515.
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. PT.BPFE. Yogyakarta

- Kalbers, L.P., and T.J. Fogarty. 1995. Professionalism and its consequences: A study of internal auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* (Spring): 64-86.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, F. 2005. "Organizational Behaviour 10th Edition". ANDI. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Maltby, J., Day, L., Macaskill, A. 2007. *Personality, Individual Differences and Intelligence*
- Mathis, R. I. and Jackson J. H. 2000. *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Meyer, J and N. Allen. 1984. *Testing the "side bet theory" of organizational commitment : Some methodological considerations*, *Journal of Applied Psychology* 69 : 372-378
- Norris, D dan R. Niebuhr. 1983. *Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization*". *Accounting, Organizations and Society* 9 (1): 49-59
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Yogyakarta: MediaKom
- _____, Duwi. 2013. *Mandiri belajar analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Rotter, Julian B. 1966. External Control and Internal Control. *Psychology Today*. June. PP 42
- Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sekaran, Uma. 2009. *Research Methods for Business*. Buku 1, Ed 4. Jakarta: Salemba Empat
- Sunggu, Anni Ompu. 2004. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- William C. Baynton, Raymond N. Johnson, walter G. kell ; ahli bahasa, Paul A. Rajoe, Gina Garia, ichsan setiyo budi. 2003. *Modern auditing*. Jakarta: Erlangga